

Nicole Mayer-Ahuja

**Dokumentation des 2. Werkstattgesprächs zur
Sozioökonomischen Berichterstattung**

**Produktions- und Sozialmodell: Institutioneller Wandel und
wirtschaftliche Entwicklungsmuster (25.03.2010)**

Herausgeber:

Forschungsverbund Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung der
Bundesrepublik Deutschland

Internet: <http://www.soeb.de>

Koordination: Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI)

Friedländer Weg 31

D-37085 Göttingen

Projektleitung: Dr. Peter Bartelheimer

Inhaltsverzeichnis

Themenstellung	3
1. Einführung	3
1.1 Dr. Peter Bartelheimer (SOFI): Umbruch des Produktions- und Sozialmodells	3
1.2 PD Dr. Michael Faust (SOFI): Wandel des deutschen Modells - Welche Indikatoren?	4
2. Themenblock 1: Finanzmärkte, Finanzinstitutionen und Unternehmenskontrolle im Umbruch.....	5
2.1 Florian Kirchner (Goethe-Universität Frankfurt): Wirtschaftssysteme und die Finanzierung von nicht-finanziellen Unternehmen im Wandel.....	6
2.2 Prof. Dr. Jürgen Beyer (Universität Hamburg): Nach der Deutschland AG - Daten zum Wandel der Unternehmenskontrolle.....	8
2.3 Diskussion.....	10
2.4 Jun.-Prof. Dr. Stefanie Hiß (Friedrich-Schiller-Universität Jena): Institutioneller Wandel in Deutschland – Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen (CSR) und Sozial Verantwortliches Investieren (SRI) als neue Phänomene	10
2.5 Diskussion.....	12
3. Themenblock 2: Erosion oder Formwandel industrieller Beziehungen	13
3.1 Dr. Reinhard Bahn Müller (Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur e.V. an der Universität Tübingen): Dezentralisierung, Differenzierung, Fragmentierung der Tarifpolitik und die Metamorphose des dualen Systems der Interessenvertretung	13
3.2 Ph. D. Martin Behrens (WSI/Hans-Böckler-Stiftung): OT-Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden und Tarifverzicht	16
3.3 Prof. Dr. Claus Schnabel (Universität Erlangen): Organisationsgrad der Tarifparteien und Tarifbindung in Deutschland und im internationalen Vergleich	18
3.4 Diskussion.....	21
4. Abschlussdiskussion.....	22

Themenstellung

Das Wachstumsmodell der Bundesrepublik Deutschland wurde in den Jahrzehnten nach dem Zweiten Weltkrieg nicht zuletzt durch zwei institutionelle Bedingungen geprägt: zum einen durch eine Form der Unternehmensfinanzierung, die durch „geduldiges Kapital“ gekennzeichnet war, und zum anderen durch „Sozialpartnerschaft“ als Modell industrieller Beziehungen. Der Umbruch, der sich seit den 1970er Jahren in dem oft als „fordistisch“ bezeichneten Wirtschaftsmodell der Nachkriegsjahrzehnte vollzog, betraf demnach auch den Bereich von Finanzmärkten, Finanzinstitutionen und Unternehmenskontrolle und schlug sich in einer Veränderung industrieller Beziehungen nieder, der je nach Perspektive als Erosion bzw. Formwandel interpretiert worden ist. Die Diskussion darüber, wie weit dieser Umbruch ging und was er genau beinhaltete, war Gegenstand dieses Werkstattgesprächs.

1. Einführung

1.1 Dr. Peter Bartelheimer (SOFI): Umbruch des Produktions- und Sozialmodells

Nach einer Einführung von Sabine Fromm (SOFI) in den konzeptionellen Ansatz der sozio-ökonomischen Berichterstattung skizzierte Peter Bartelheimer zunächst die Grundannahme von soeb, derzufolge man es ungefähr seit den 1970er Jahren mit einem „Umbruch“ des bundesdeutschen Produktions- und Sozialmodells zu tun habe. Dies setze die Unterscheidung zwischen Phasen gesellschaftlicher Entwicklung mit unterschiedlicher „Gangart“ voraus: Phasen, in denen sich Gesellschaft über ein stabiles Zusammenspiel bestimmter Basisinstitutionen reproduziert, stehen neben Phasen, in denen insofern ein Umbruch stattfindet, als sich dieses Zusammenspiel grundlegend ändere. Die Periode seit Mitte der 1970er Jahre sei durch eine Entwicklungsdynamik des zweiten Typs gekennzeichnet. Umbruch beinhalte dabei dreierlei: Bestimmte institutionelle Arrangements erodierten, andere institutionelle Arrangements würden demontiert, und Elemente eines neuen Modells nähmen Gestalt an. Im Versuch, eine Arbeitsdefinition der Begriffe „Produktionsmodell“ und „Sozialmodell“ vorzunehmen, verwies Bartelheimer zunächst darauf, dass das „Produktions- und Sozialmodell“ eines Landes als Gesellschaftsformation zu verstehen sei - als ein komplexer Entwicklungszusammenhang, in dem auf der einen Seite die ökonomischen Bedürfnisse von Unternehmen und Haushalten als Wirtschaftssubjekten und auf der anderen Seite die Bedürfnisse von Individuen und Haushalten nach Gestaltung ihrer Lebensführung befriedigt werden müssten. Allerdings handele man sich mit der Verwendung dieser Begriffe auch konzeptionelle Probleme ein: So werde der Begriff des „Produktionsmodells“ in der Literatur in mindestens zweierlei Hinsicht verwendet - er beziehe sich teilweise auf eine modellhafte Verdichtung von Unternehmensstrategien und -praktiken, teilweise aber auch auf das natio-

nalstaatliche Institutionensystem eines Landes. Auch der Begriff „Sozialmodell“ werde sehr unterschiedlich gebraucht - er könne (etwa in Debatten über das „europäische Sozialmodell“) auf die Gesamtheit der europäischen Besonderheiten gegenüber dem Rest der Welt, auf die Koppelung zwischen europäischer Beschäftigungspolitik und sozialer Sicherungspolitik oder aber auf einen bestimmten Typ von sozialem Sicherungssystem verweisen. Im ersten Bericht zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland sei das „Produktionsmodell“ als Muster betrieblicher Strategien und Praktiken, das „Sozialmodell“ als Gesamtheit der Regulierungen definiert worden, die es der Gesellschaft überhaupt ermöglichen, sich zu reproduzieren. Grundsätzlich beziehe sich die Rede von „Produktionsmodell“ bzw. „Sozialmodell“ allerdings häufig auf die gleichen Institutionen, wenn auch aus unterschiedlichen (Akteurs-)Perspektiven. Diese Perspektive passe zu einer Form von Sozialberichterstattung, die nicht nur eine Dauerbeobachtung von individueller Wohlfahrt, sondern auch von Wohlfahrtsproduktion und deren institutioneller Verfasstheit anstrebe. Dabei müsse man sich nicht zuletzt zu der Frage verhalten, inwiefern der Umbruch des deutschen Produktions- und Sozialmodells auch einen Wechsel des institutionellen Entwicklungspfades beinhalte, oder ob Varianten institutionellen Wandels unterhalb der Ebene revolutionären Umbruchs denkbar seien, wie sie etwa Streeck diskutiere. Abschließend begründete Bartelheimer die Themenwahl des Werkstattgesprächs mit dem Hinweis, dass man sich im zweiten Bericht vor allem mit erwerbsstrukturierenden Institutionen befasst und dabei auch interessante Ergebnisse generiert habe - allerdings sei in den einzelnen Arbeitspaketen sehr uneinheitlich mit institutionellem Wandel umgegangen worden. Daher habe man für das Werkstattgespräch zwei Themen („Finanzmarkt/Corporate Governance“ und industrielle Beziehungen) ausgewählt, von denen man sich verspreche, die Wechselwirkungen zwischen veränderlichem Akteurshandeln und institutionellem Wandel besonders gut exemplarisch diskutieren zu können: Der „finanzkapitalistische Umbau von Wirtschaft und Gesellschaft“ durchziehe den zweiten Bericht, wenn auch vor allem in Form der ungeklärten Annahme, dass sich hier Wesentliches verändert habe. Industrielle Beziehungen hingegen spielten bislang kaum eine Rolle. Zwar sei offenkundig, dass die Abkehr von produktivitätsorientierter Lohnentwicklung im Zuge der Abkehr vom Teilhabekapitalismus der Nachkriegsjahrzehnte in Zusammenhang mit industriellen Beziehungen gestanden haben müsse, doch industrielle Beziehungen stellten (genau wie Teilhabe durch politische Rechte, politische Prozesse und soziale Bewegungen insgesamt) bislang eine Leerstelle in der sozioökonomischen Berichterstattung dar. Ihrer konzeptionellen wie empirischen Füllung wolle man sich nun verstärkt zuwenden.

1.2 PD Dr. Michael Faust (SOFI): Wandel des deutschen Modells - Welche Indikatoren?

Im Anschluss an Peter Bartelheimers Vortrag stellte Michael Faust zunächst Überlegungen darüber an, welche Indikatoren geeignet seien, um den Wandel des deutschen Modells zu

erfassen. Unter „Wandel“ sei dabei (anders als in vielen Studien zu „Varieties of Capitalism“, die nur einen „Alles oder Nichts“-Wandel vorsähen) explizit sowohl der (eher seltene) abrupte Wandel als auch ein inkrementeller Wandel zu verstehen, wobei letzterer wiederum anpassende Reproduktion oder graduelle Transformation beinhalten könne. Besonders interessant seien im Zusammenhang der sozioökonomischen Berichterstattung Phänomene von „Konversion“, bei denen die formalen institutionellen Regeln zwar im Prinzip erhalten blieben, aber in einem veränderten Geltungskontext neue Bedeutung gewannen. Als Dimensionen des Wandels seien (in Anlehnung an Beckert) drei soziale Makrostrukturen in den Blick zu nehmen („Institutional Rules“, „Social Networks“ und „Cognitive Frameworks“), in denen und in deren Zusammenwirken sich Wandel vollziehen könne. Für eine Dauerbeobachtung könne an allen drei Ebenen angesetzt werden und es sei dann eher eine Frage der Datenverfügbarkeit wie ausgewogen bzw. gleich gewichtet dies erfolgen könne. Zudem müsse man entscheiden, ob man Wandel auf der Ebene von Teilsystemen oder (Produktions- bzw. Sozial-)Modellen beschreiben wolle, wobei vor allem die Wechselwirkungen zwischen verschiedenen Teilsystemen von Interesse für soeb seien, und in welchem Verhältnis der Querschnittsvergleich zwischen verschiedenen Kapitalismen zu Längsschnittvergleichen stehe, in denen Formationswandel im Zeitverlauf betrachtet werde. Frage man schließlich nach Indikatoren für den sozioökonomischen Strukturwandel, so sei zunächst festzuhalten, dass die Veränderungen der institutionellen Regeln selbst nicht Gegenstand der Dauerbeobachtung seien. Am Beispiel der Veränderung von Corporate Governance und Finanzmärkten wurde sodann diskutiert, welche (Struktur- und Strategie- bzw. Performanz-)Indikatoren geeignet seien, um etwa der Frage nachzugehen, wie viele Varietät es innerhalb des einheitlichen institutionellen Rahmens in Deutschland in Bezug auf die Verbreitung entsprechender Veränderungstendenzen gebe (die Befunde von soeb 2 jedenfalls sprechen für eine sehr unterschiedliche Umsetzung etwa der „Shareholder Value“ Orientierung selbst in vergleichbaren Unternehmen der Chemiebranche). Es werden exemplarisch Datengrundlagen (etwa Gutachten der Monopolkommission oder die gesamtwirtschaftliche Finanzierungsrechnung der Deutschen Bundesbank) vorgestellt, welche die Identifizierung langfristiger Trends (etwa bei den Eigentümerstrukturen von Unternehmen) sowie die Relativierung „deutscher“ Trends im internationalen Vergleich ermöglichen könnten, und schließlich Triebkräfte (etwa im Bereich der sozialen Herkunft von Aktienbesitzer/innen) identifiziert, die man für die Erklärung des Wandels heranziehen könnte.

2. Themenblock 1: Finanzmärkte, Finanzinstitutionen und Unternehmenskontrolle im Umbruch

Im ersten Themenblock dieses Werkstattgesprächs, der auf die konzeptionellen Ausführungen folgte, wurde der Fokus auf Finanzmärkte, Finanzinstitutionen und Unternehmenskontrolle im Umbruch gerichtet.

2.1 Florian Kirchner (Goethe-Universität Frankfurt): Wirtschaftssysteme und die Finanzierung von nicht-finanziellen Unternehmen im Wandel

Im ersten Beitrag skizzierte Florian Kirchner, inwiefern sich Wirtschafts- bzw. Finanzsysteme und die Finanzierung von „nicht finanziellen“ Unternehmen (d.h. Unternehmen der Realwirtschaft außerhalb des Finanzsektors) im Wandel befinden. Der Wandel von Finanzsystemen - insbesondere in der Bedeutung von bankbasierten versus kapitalmarktbasieren Systemen - lasse sich zum Beispiel nachzeichnen, indem man in einem Sektorenmodell zwischen Haushalten, „nicht-finanziellen Unternehmen“, Staat und Finanzsektor (differenziert in monetäre Finanzinstitute, Banken, Versicherungen und Kapitalmarktspezialisten wie Hedgefonds etc.) unterscheidet und prüft, welcher Sektor bei welchem anderen Sektor Geld investiert habe und wer sich umgekehrt über wen finanziere. Daraus ergäben sich zwei Kennzahlen: die Intermediationskennzahl (IK), die angebe, welcher Anteil der Schulden bzw. des Vermögens eines Sektors durch den Finanzsektor kanalisiert werde, sowie die Verbriefungskennzahl (VK), mit der man verbrieftte Finanzinstrumente (wie Aktien oder Anleihen) von nicht-verbrieften Instrumenten (wie Pensionsforderungen) unterscheiden könne. Betrachte man nun eine bestimmte Ländergruppe (bestehend aus Deutschland, Frankreich, Italien, Spanien, Großbritannien und den USA) in einem bestimmten Zeitraum (1997-2008), so stelle man fest, dass die IK „nicht-finanzieller Unternehmen“ bis zum Jahr 2000 abgenommen hätten - es habe also eine Annäherung an angelsächsische Standards stattgefunden, weil in den kapitalmarktbasieren Wirtschaftssystemen Großbritanniens und der USA die IK traditionell geringer ausfielen. Die Einschätzung, dass sich Europa diesem kapitalmarktgestützten System zuwende, habe sich allerdings als trügerisch erwiesen, denn seit dem Zusammenbruch der sog. „New Economy“ im Jahr 2000 seien die europäischen IK wieder im Steigen begriffen. Über die gesamte Betrachtungsperiode 1997 bis 2008 hinweg habe sich der Wert daher kaum verändert - der Finanzsektor und teilweise auch die Banken gewinnen demnach gegenüber dem Kapitalmarkt wieder an Bedeutung. In den angelsächsischen Ländern hingegen seien die IK über das betrachtete Jahrzehnt hinweg kontinuierlich angestiegen. Die Vermögensverbiefung im Jahr 2008 weise insgesamt kaum Unterschiede gegenüber 1997 auf - Aktien oder Anleihen hätten zunächst bis zur Jahrtausendwende stark an Bedeutung gewonnen, bis 2003 stark an Bedeutung verloren, sich bis 2007 leicht erholt und durch Einsetzen der Finanzkrise am Jahr 2008 wieder an Bedeutung verloren. Eine Ausnahme stelle nur Frankreich dar, das sich zusehends auf ein kapitalmarktbasierendes System hin verändere. Insgesamt jedoch habe die Finanzkrise im Jahr 2008 dem Trend zu stärker kapitalmarktbasieren Finanzsystemen entgegengewirkt, was in einer extremen Erhöhung der IK und dem Absinken der VK zum Ausdruck gekommen sei. Für die sozioökonomische Berichterstattung ist dies in zweierlei Hinsicht interessant: Zum einen kann man offenbar nicht davon ausgehen, dass verschiedene Finanzsysteme auf eine allum-

fassende Kapitalmarktorientierung hin konvergieren; und zum anderen konstatiert Kirchner insofern eine „Hybridisierung der Finanzstrukturen“, als ein System nicht unbedingt rein bank- oder rein kapitalmarktorientiert sei. Entsprechend ist man auch in diesem Bereich mit der Frage konfrontiert, wie man ein Finanzsystem charakterisieren sollte, das traditionell bankdominiert ist, in dem jedoch der Kapitalmarkt an Bedeutung gewinnt - das Spannungsverhältnis zwischen Modellvorstellungen und ihrer inneren Dynamik tritt zutage. Kirchner zufolge sei jedoch auch im Finanzsektor selbst Veränderung festzustellen: So hätten etwa die Intermediationskennzahlen von Banken in Deutschland und Frankreich (anders als etwa in UK) zwischen 1997 und 2008 abgenommen, während die Verbriefungskennzahlen von Banken (als Indikator für die Bedeutung von Aktien und Anleihen) zugenommen hätten. Dies beinhalte, dass Banken selbst in Deutschland tendenziell öfter Aktien von Unternehmen erwürben als Kredite an diese zu vergeben - ein Umstand, der nicht nur Konsequenzen für die Unternehmenskontrolle habe (Banken verkauften eher Aktien als aktiv in Unternehmensführung einzugreifen), sondern letztlich zu einer Lockerung des „Hausbankensystems“ beitrage, welches in den Nachkriegsjahrzehnten als zentrales Merkmal des „deutschen Modells“ gegolten habe. Derlei Veränderungen von Finanzsystemen gingen nicht folgenlos am Unternehmenssektor vorüber. Dennoch zeigt ein Blick auf die Schuldintermediationskennziffer, also auf den Grad, zu dem sich „nicht-finanzielle Unternehmen“ mit Hilfe des Finanzsektors finanzierten, dass dem Finanzsektor (und insbesondere den Banken) in Deutschland nach wie vor eine dominierende Stellung zukomme („nicht-finanzielle Unternehmen“ finanzierten sich zu 84% bei Banken, zu 9% bei Versicherungen und zu 7% bei anderen Finanzintermediären). Damit unterscheide sich Deutschland gravierend von anderen Volkswirtschaften, die auf eine etwa hälftige Verteilung zwischen Unternehmensschulden bei Banken und anderen Finanzintermediären hin konvergierten. Umgekehrt weise Deutschland mit Abstand die niedrigste Rate bei der Verbriefung der Schulden auf, weil der Anteil von Aktien und Anleihen an der Gesamtverschuldung der Unternehmen weit unterdurchschnittlich sei. Betrachte man zudem die Entwicklung der Finanzinstrumente im Einzelnen, auf die „nicht finanzielle Unternehmen“ zurückgriffen, so stelle man fest, dass diese Unternehmen in angelsächsischen Ländern vor allem „innenfinanziert“ seien, also in hohem Maße auf Abschreibungsrückflüsse und eingehaltene Gewinne setzten. In anderen Ländern (wie Spanien, Portugal oder Irland) seien „nicht finanzielle Unternehmen“ hingegen in erster Linie auf Außenfinanzierung angewiesen, finanzierten sich also vorwiegend über Anleihen oder Kredite. In Deutschland sei das Verhältnis zwischen Innen- und Außenfinanzierung nahezu ausgeglichen. Ein Blick auf den relativen Anteil unterschiedlicher Finanzierungsquellen am gesamten physischen Investment zeige jedoch zweierlei: Zum einen seien in sämtlichen betrachteten Ländern Kredite von ungleich größerer Bedeutung für die Unternehmensfinanzierung als Aktien; und zum anderen spielten Kredite in Deutschland über den gesamten Untersuchungszeitraum hinweg eine weit größere Rolle als in den anderen Volkswirtschaften, während kapitalmarktorientierte Finanzierungsquel-

len einen geringeren Anteil hätten und Eigenkapital deutlich wichtiger sei als in anderen kontinentaleuropäischen Staaten. Dies sei angesichts des traditionellen Hausbankensystems zu erwarten gewesen - überraschend hingegen sei, dass eine Betrachtung im Zeitverlauf offenbare, dass der Anteil der Kreditfinanzierung in Deutschland tendenziell zurückgegangen sei, während er in anderen Volkswirtschaften (etwa in Spanien mit seinen überdurchschnittlichen Wachstumsraten) zwischen 1997 und 2008 deutlich zugenommen habe. Anleihen hingegen spielten erwartungsgemäß vor allem in angelsächsischen Ländern eine zentrale Rolle - für Deutschland sei allenfalls ab 2000 ein gewisser Bedeutungsgewinn feststellbar, und Eigenkapital in Form börsennotierter Aktien habe nur zwischen 1998 und 2000 eine gewisse Zunahme erfahren, bevor der Aktienmarkt wieder in die Bedeutungslosigkeit versunken sei. Für die sozioökonomische Berichterstattung ergeben sich daraus in verschiedener Hinsicht Konsequenzen: Zum einen müssen wir in Erinnerung behalten, dass wirtschaftliches Wachstum nicht unbedingt an eine verstärkte Kapitalmarktorientierung gekoppelt sein muss - immerhin nahmen Unternehmen in den am schnellsten wachsenden Volkswirtschaften (Spanien, Irland und Portugal) in besonders hohem Maße längerfristige *Kredite* auf, um ihren Finanzbedarf zu decken. Es wäre zu prüfen, ob der Umstand, dass just jene Staaten derzeit durch drohenden Staatsbankrott auf sich aufmerksam machen, insofern mit dieser Kreditorientierung verbunden ist, als diese Unternehmenskredite durch staatliche Banken gewährt wurden. Zum anderen ergeben sich wichtige Denkanstöße für unsere Umbruchhypothese: Zwar ist das deutsche System der Unternehmensfinanzierung nach wie vor in besonderem Maße durch längerfristige Bankkredite geprägt, doch insgesamt hat das Hausbanksystem offenbar in den vergangenen Jahren einer „Hybridform“ Platz gemacht, weil der Bankensektor laut Kirchner seine starke Position behalten, aber die Verflechtung mit dem restlichen Finanzsektor ebenso an Bedeutung gewonnen habe wie andere Finanzmediäre. Dies spricht für die Annahme Fausts, dass ein Umbruch nicht unbedingt radikalen Wandel oder Pfadwechsel beinhalten müsse, sondern durchaus auch dann zu konstatieren sei, wenn innerhalb eines weitgehend stabilen institutionellen Systems (wie dem „ausgeglichenen deutschen System von Unternehmensfinanzierung“) neue Gewichtungen vorgenommen würden.

2.2 Prof. Dr. Jürgen Beyer (Universität Hamburg): Nach der Deutschland AG - Daten zum Wandel der Unternehmenskontrolle

Jürgen Beyer gewichtete das Verhältnis von Kontinuität und Veränderung hingegen insofern anders, als er von einem Ende der „Deutschland AG“ ausgeht und den Wandel von Formen der Unternehmenskontrolle zu einem zentralen Aspekt der Entwicklung im vergangenen Jahrzehnt erklärt. Das Fortbestehen von Unterschieden zwischen Nationalstaaten hingegen hält er für die weniger bedeutsame Tendenz. Beyer begann mit der Charakterisierung der „Deutschland AG“ als national geprägtes Corporate Governance System, in dem die aktive Kontrolle der Praxis von Unternehmensführung durch ein eng verflochtenes

Netzwerk von Finanzunternehmen und Großaktionären gewährleistet gewesen sei. Ziel sei dabei (anders als im angelsächsischen Verständnis von Corporate Governance) nicht nur die Einschränkung opportunistischen Managerverhaltens, sondern die Reduzierung von Unsicherheit für das Unternehmen (durch Abwehr unwillkommener Übernahmen, durch von Banken organisierte Restrukturierungen von Unternehmen oder ganzen Wirtschaftssektoren oder durch Begrenzung der Konkurrenz zwischen inländischen Wettbewerbern) gewesen. Als Voraussetzung für dieses System definierte Beyer die Einbindung der Mehrzahl aller Großunternehmen in ein Netzwerk der Unternehmensverflechtung sowie deren gemeinsame Orientierung an einer spezifischen Form ökonomischer Rationalität, die eher auf Umsatz- als auf Profitmaximierung gesetzt und Organisationsstärke höher gewichtet habe als die Ausschüttung maximaler Aktionärsrenditen. Im Folgenden wurden Zahlen für den Zeitraum 1996 bis 2006 präsentiert, die Beyer dahingehend interpretierte, dass die dichte Verflechtungsstruktur, welche die „Deutschland AG“ ausgemacht habe, in eine Reihe loser Kuppelungen zerfallen sei, weil Unternehmen zunehmend nicht mehr in nationale, sondern in globale Strukturen von Corporate Governance integriert seien. Dies sei auf die Erschöpfung der Kontrollidee, Kontrollkrisen sowie auf eine Reihe von gesetzgeberischen Maßnahmen zurückzuführen, die den Finanzmarkt Deutschland integrieren und stärken sollten - zudem hätten sich Banken aus der Verflechtungsstruktur gelöst, um stärker auf Investment Banking zu orientieren, und die Leitvorstellungen vieler Unternehmen hätten sich zugunsten einer Priorität für „Shareholder Value“ verändert. Eine Implikation dieses Wandels sei etwa die wachsende Kapitalmarktabhängigkeit von Unternehmen: die Kreditfinanzierung verliere gegenüber Aktienfinanzierung an Bedeutung, wobei der Streubesitz an Aktien ebenso zugenommen habe wie der Anteil von ausländischen und „institutionellen“ Investoren (wie Investmentfonds, Private Equity Gesellschaften und Hedge Fonds), selbst wenn es nach wie vor große Unterschiede zwischen verschiedenen Nationalstaaten gebe und Deutschland etwa eher im europäischen Durchschnitt einzuordnen sei. Zudem hätten sich Kontrollvorstellungen verändert, weil Großunternehmen, die zu Zeiten der „Deutschland AG“ immer auch als quasi öffentliche Einrichtungen gegolten hätten, die einem politisch definierten „nationalen Gesamtinteresse“ zu dienen hatten, inzwischen nur noch in Hinblick auf ihre ökonomische Effizienz bewertet würden: Stand früher die Einbettung von Großunternehmen in die Gesellschaft im Mittelpunkt, gebe heute ihre Einbettung in den Markt den Ausschlag für die Bewertung und Kontrolle von Unternehmensführung, wozu nicht zuletzt Veränderungen in der Sozialisation prägender Akteure beitrage, die weniger als früher „staatsnahes Denken“ nahelege. Im Zusammenhang mit dem Bedeutungsgewinn finanzmarktorientierter Kontrollsysteme hätten monetäre Leistungsgratifikationen auch in Deutschland an Bedeutung gewonnen - der Durchschnitt der Vorstandsbezüge pro Kopf sei deutlich schneller angestiegen als die durchschnittlichen Personalkosten. Schließlich habe seit Mitte der 1990er Jahre insofern eine „Neubestimmung sozialer Verantwortung“ stattgefunden, als zum einen soziale Verantwortung immer weniger in nationalstaatlicher Per-

spektive gedeutet, sondern (im Sinne von Konzepten der „Corporate Social Responsibility“) im globalen Kontext verhandelt werde, und zum anderen statt Beschäftigungssicherheit nunmehr etwa Umweltstandards im Zentrum der Aufmerksamkeit stünden. Insgesamt, so Beyer, habe im vergangenen Jahrzehnt ein markanter Bruch in den Standards von Unternehmenskontrolle stattgefunden, der sich nicht zuletzt in der „Teilhabe an globalen Risiken“ niederschläge. Die Verflechtungen zwischen Unternehmen und dem Finanzsystem beschränkten sich (wie die Finanzkrise 2008 gezeigt habe) längst nicht mehr auf den nationalstaatlichen Bereich - vielmehr habe sich inzwischen ein „globales Corporate Governance System“ herausgebildet, in dem nationale Differenzen auf die Form von Abstufungen übergreifender Trends reduziert seien.

2.3 Diskussion

In der Diskussion über die Beiträge von Kirchner und Beyer wurde zunächst die Frage formuliert, worin die sehr unterschiedliche Gewichtung von Kontinuität und Wandel begründet sei. Die Referenten verwiesen darauf, dass die Länge der betrachteten Zeiträume dabei eine Rolle spiele, dass Beyer sich auf „nicht-finanzielle“ Unternehmen und Aktienhalter, Kirchner sich hingegen auf die gesamte Wirtschaft und die jährlichen Neuemissionen von Aktien (und speziell von langfristigen Anleihen) bezogen habe. Die wichtigsten Unterschiede zwischen den Beiträgen dürften aus der Perspektive sozioökonomischer Berichterstattung allerdings darin bestehen, dass Beyer seine Aufmerksamkeit auf übergreifende Trends richtet, während Kirchner das Jahrzehnt seit Mitte der 1990er Jahren (das beide betrachten) in verschiedene Phasen unterteilt und die Unterschiede zwischen verschiedenen Nationalstaaten betont. Zudem argumentiert Beyer, dass in Deutschland ein markanter Bruch in Standards der Unternehmenskontrolle stattgefunden habe und eine Konvergenz auf einen globalen Finanzmarktkapitalismus festzustellen sei, während Kirchner teilweise die selben Veränderungstendenzen dahingehend interpretiert, dass das „deutsche Modell“ institutionell weitgehend stabil sei, obwohl sich innerhalb dieses Rahmens durchaus grundlegende Bedeutungsverschiebungen vollzögen.

2.4 Jun.-Prof. Dr. Stefanie Hiß (Friedrich-Schiller-Universität Jena): Institutioneller Wandel in Deutschland - Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen (CSR) und Sozial Verantwortliches Investieren (SRI) als neue Phänomene

Im letzten Vortrag dieses Themenblocks widmete sich Stefanie Hiß jenem Aspekt von institutionellem Wandel in Deutschland, der sich in den neuen Phänomenen der Corporate Social Responsibility (CSR) und des Sozial Verantwortlichen Investierens (SRI) niederschlägt. Argumentiert wurde, dass beide Phänomene aus dem angelsächsischen Raum stammten und erst in den 1990er Jahren in Deutschland an Bedeutung gewonnen hätten, seit zunächst vor allem große (inzwischen aber auch mittelständische) Unternehmen Nachhaltig-

keitsberichte veröffentlichten und Verhaltenskodizes ins Leben riefen. Staatlich unterstützt werde diese Entwicklung dadurch, dass (zum Beispiel im EU-Grünbuch) die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen (CSR) als Sammelbegriff für alles definiert werde, was Unternehmen über das gesetzlich vorgeschriebene hinaus im weiten Feld der „Nachhaltigkeit“ leisteten. Hiß wendet sich sodann der Frage zu, inwiefern wir es bei CSR und SRI tatsächlich mit neuen Phänomenen zu tun haben, und stellte fest, dass die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung durch Unternehmen durchaus Teil des deutschen Kapitalismusmodells gewesen sei - viele Themen, die heute unter der Überschrift CSR verhandelt würden (wie Weiterbildung oder sozialverträglicher Arbeitsplatzabbau) seien früher selbstverständlich Gegenstand der industriellen Beziehungen gewesen. Das sozial verantwortliche Investieren hingegen sei insofern ein neues Phänomen, als neben finanziellen auch explizit nicht-finanzielle Kriterien für Investitionen formuliert würden. In den USA umfasse SRI bereits etwa 10% aller Investitionen, in Großbritannien stolze 22%, während der Anteil in Deutschland bei mageren 0,65% (wenn auch bei steigender Tendenz) liege, wobei allerdings zu beachten sei, dass in Europa andere Kriterien gälten. Um den Bedeutungsgewinn von CSR und SRI greifbar zu machen, schlägt Hiß insgesamt fünf Indikatoren vor, die belegten, dass die Institutionen der „Deutschland AG“ erodierten und einen freien Raum hinterlassen, der derzeit mit noch ganz jungen Aushandlungsprozessen gefüllt werde. Zwar sei es schwer, diesen Wandel empirisch zu fassen, doch werde er (erstens) spürbar in der Herausbildung einer neuen Öffentlichkeit (basierend auf einer „Flut von reporting“, zunehmend standardisierten Nachhaltigkeitsberichten, umfangreicher Unternehmensbeobachtung durch NGOs, Kongressen und Tagungen, Internetseiten, Blogs und Debattiergruppen in Xing, Agenturen für Nachhaltigkeitsrating oder mehreren Aktienindizes, die um 2000 entstanden seien). Neu seien weniger die verhandelten Themen als der Umstand, dass sich der Adressat von Forderungen gewandelt habe - sei in den 1980er Jahren noch vor allem der Staat adressiert worden, wende man sich inzwischen direkt an die Unternehmen. Zweitens veränderten sich im Zuge des Bedeutungsgewinns von CSR und SRI Unternehmensstrukturen, denn vielerorts würden neue Abteilungen gegründet und/oder „Compliance Officers“ benannt, die auf die Erhebung von Kennzahlen und das Verfassen von Nachhaltigkeitsberichten spezialisiert seien, und Fachleute eingestellt, um die an SRI interessierte Klientel am Finanzmarkt zu bedienen. Drittens hätten sich neue Akteure herausgebildet, darunter neue Unternehmensverbände (wenn auch gespeist aus BDI und BDA), neue NGOs, Rating- und Researchagenturen oder die Verantwortlichen für neue Zertifizierungssysteme im Bereich des CSR oder Lobbyorganisationen (wie Eurosif), kritische Aktionäre und neue Fondsgesellschaften im Bereich des SRI. Viertens seien neue Verhandlungsarenen entstanden, in denen zumeist die traditionellen Stakeholder (NGOs, Gewerkschaften, Vertreter von Unternehmen und Ministerien) zusammenträfen. Dabei handele es sich zumeist um Dialogforen wie den Runden Tisch Verhaltenskodizes, der konkrete Selbstverpflichtungen von Unternehmen unterstütze. Die Rolle der Gewerkschaften wandle sich, seit sie zunehmend über CSR disku-

tierten, insofern, als sie das Instrument der internationalen Rahmenabkommen für sich entdeckt hätten - Arbeitsstandards, die zu Zeiten der „Deutschland AG“ immer auf nationaler Ebene verhandelt worden seien, würden nun zunehmend für die gesamte Wertschöpfungskette bis in Entwicklungsländer hinein diskutiert und reguliert. Im Bereich des SRI seien neue Verhandlungsarenen in Gestalt von Shareholder Activism (von Seiten an Nachhaltigkeit interessierter Investoren) und „SRI Roadshows“ (von Seiten der an SRI interessierten Unternehmen) zu erkennen. Fünftens seien schließlich neue Inhalte feststellbar, obgleich Hiß einräumt, dass man es gerade bei CSR zum Teil nicht mit neuen Themen, sondern lediglich mit neuen Adressaten für diese Themen zu tun habe. Ein neues Element stelle beispielsweise der ethische Anspruch fairen Handels dar, während es bei SRI inzwischen eine fast unüberschaubare Vielfalt von „nachhaltigen“ Investitionsangeboten gebe.

2.5 Diskussion

In der Diskussion über den Beitrag von Hiß wurde das Verhältnis zwischen dem traditionellen Modus deutscher Mitbestimmung und Verhandlungen über CSR thematisiert, die vor allem in Unternehmen mit starker Mitbestimmungstradition in Bereichen festzustellen seien, in denen keine oder nur sehr geringe Standards gälten (etwa im Bereich von Niederlassungen oder Zuliefererbetrieben in Entwicklungsländern). Hiß äußerte die Vermutung, dass „die Erosion zuhause“ kompensiert werde und teilweise auch aufgehoben werden solle, indem man Arbeitsstandards in Entwicklungsländern zum Thema mache. Zu der Frage, warum CSR und SRI in Deutschland erst in den 1990er Jahren an (wenn auch geringer) Bedeutung gewonnen hätten, äußerte Hiß die Vermutung, dass der Grund in dem bankbasierten Finanzsystem liege, in dem Privatanleger weniger Eigentumstitel an Unternehmen erwürben - erst wenn viele Haushalte Aktien besäßen, werde nachhaltiges Investieren interessant. Dieses Argument wurde durch den Hinweis aus dem Plenum gestärkt, dass es in den USA und UK sehr viel mehr aktiennotierte Unternehmen gebe und ein Rechtssystem gelte, in dem derlei Fragen nicht über staatliches Ordnungsrecht, sondern über das Privatrecht geregelt würden - man sei daher in zweierlei Hinsicht direkter mit Unternehmen konfrontiert. In Deutschland hingegen spiele staatliches Ordnungsrecht nach wie vor eine zentrale Rolle, weshalb CSR-Initiativen oftmals die Rolle des „proaktiven Abfangjägers“ zukomme: Bevor man sich durch NGOs eine Diskussion aufzwingen lasse, die zu staatlicher Regulierung führen könne, bemühten sich Unternehmen, das Feld aktiv zu besetzen und selbst Standards zu definieren. Hiß bestätigte, dass Unternehmen oftmals zunächst passiv seien und lediglich auf Vorwürfe von NGOs reagierten, dann aber in vielen Fällen selbst die Initiative ergriffen hätten, zumal man dadurch die „Erosion der Deutschland AG“ sowie die „Shareholder Value Orientierung“ kompensieren könne und gesetzlicher Regulierung durch die Demonstration von Freiwilligkeit zuvorkommen könne. Die Wirkung von CSR sei insofern zwiespältig, als sich etwa in den Zulieferbetrieben von multinationalen Unternehmen in

Entwicklungsländern durchaus oft die Arbeitsstandards verbesserten, es aber kaum zu „spill over“-Effekten für die Binnenwirtschaft komme. Für die sozioökonomische Berichterstattung dürfte vor allem der Hinweis von Hiß interessant sein, dass derzeit in vielen Unternehmen ein hybrides System festzustellen sei: Zum einen gelte das alte System der Mitbestimmung weiter, es seien weiterhin Arbeitnehmer in Aufsichtsräten vertreten. Zum anderen habe man es zunehmend mit „sozial verantwortlichen Investoren“ zu tun, die auf Arbeitnehmerrechte oder Gewerkschaftsfreiheit pochten. Beide Systeme existierten derzeit nebeneinander, seien aber kaum miteinander verbunden - das Ergebnis sei ein spezifisch deutscher Mix, der etwa in den USA unbekannt sei. Offenbar stellen demnach auch CSR und SRI Beispiele dafür dar, dass ein Phänomen grundsätzlich andere Bedeutung annehmen kann, wenn es in einen anderen institutionellen Kontext versetzt wird, und dass Umbruch nicht zuletzt das potentiell konflikthafte Nebeneinander und Überlappen alter und neuer Regulierungsstrukturen und -praktiken beinhalten kann.

3. Themenblock 2: Erosion oder Formwandel industrieller Beziehungen

Der zweite Themenblock des Werkstattgesprächs widmete sich der Frage, ob wir es derzeit mit einer Erosion oder einem Formwandel industrieller Beziehungen zu tun haben.

3.1 Dr. Reinhard Bahn Müller (Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur e.V. an der Universität Tübingen): Dezentralisierung, Differenzierung, Fragmentierung der Tarifpolitik und die Metamorphose des dualen Systems der Interessenvertretung

Im ersten Beitrag von Reinhard Bahn Müller wurde die gestellte Frage insofern nicht eindeutig beantwortet, als sowohl eine (quantitative) Erosion als auch ein (qualitativer) Formwandel der Tarifpolitik (in Gestalt von Dezentralisierung, Differenzierung und Fragmentierung) konstatiert wird. In quantitativer Hinsicht, so Bahn Müller, finde durchaus eine „äußere Erosion des Tarifsystems“ statt, die sich vor allem in einer rückläufigen Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten niederschläge. Mit Hilfe von (selektiven) Verbandsdaten und dem (zuverlässigeren) IAB-Betriebspanel (seit Mitte der 1990er Jahre) lasse sich zwar nicht die Art der Tarifbindung rekonstruieren (also etwa zwischen Anerkennungs- und Ergänzungstarifverträgen unterscheiden), doch im IAB-Betriebspanel zeichne sich deutlich ab, dass der Anteil von Beschäftigten in tarifgebundenen Unternehmen von 1998 bis 2010 von 74% auf 60% gesunken sei (Branchentarifbindung von 65% auf 52%) und inzwischen nur noch 33% der Betriebe tarifgebunden seien. In Westdeutschland zeige sich dieser Trend genau wie in Ostdeutschland, im wachsenden Segment der kleinen und mittleren Betriebe stärker als in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten, die noch zu knapp 90% tarifgebunden seien. Zudem seien große Unterschiede zwischen verschiedenen Branchen festzustellen, wobei es interessanterweise keinen Zusammenhang zwischen dem gewerkschaft-

lichen Organisationsgrad in einer Branche und dem Grad der Tarifbindung von Unternehmen gebe. Insgesamt sei der Organisationsgrad der Unternehmen (mit derzeit 33%) immer höher gewesen als der Organisationsgrad von Beschäftigten (derzeit ca. 20%) - entsprechend sei die Krise des Tarifsystems „primär eine Krise der Organisationsfähigkeit der Arbeitgeber“. Allerdings gehe diese quantitative Erosion mit einem qualitativen Formwandel einher, der eine Dezentralisierung (des Verhandlungssystems), Differenzierung (der Tarifnormen) und Fragmentierung bzw. Segmentierung (der Tariflandschaft) umfasse. Diese Phänomene seien sowohl Ausdruck der Krise des Systems als auch ein Versuch der Therapie. Unter der *Denzentralisierung* des Verhandlungssystems versteht Bahnmüller die vollständige oder teilweise Übertragung von (ehemals auf sektoraler Ebene stattfindenden) Verhandlungen über Arbeitsbedingungen auf die betriebliche Ebene; dabei gehe es weniger um Dezentralisierung bei wertgleichen Standards (also etwa um die betriebliche Ausgestaltung der 35-Stunden-Woche im Rahmen identischer materieller Tarifnormen) als um die substantielle Ausdifferenzierung von Tarifstandards. Zu unterscheiden sei weiterhin zwischen „wilder Dezentralisierung“, bei der betriebliche Akteure (etwa im Rahmen betrieblicher „Bündnisse für Arbeit“ oder einzelvertraglicher Regelungen) in Anerkennung von, aber oft auch in offenem Verstoß gegen Vorbehalte der Tarifparteien Arbeitsbedingungen regelten, und „kontrollierter Dezentralisierung“, die beinhalte, dass die Tarifparteien selbst bestimmte Unterscheidungen legitimierten (etwa durch den Abschluss von Firmentarifverträgen, durch Korridore in Flächentarifverträgen oder tarifliche Öffnungsklauseln). Die Dynamik dieser Entwicklung sei beeindruckend: So sei (laut Tarifarchiv des Bundesministeriums für Arbeit) seit 1990 eine Zunahme der Firmentarifverträge um 400% zu verzeichnen, und tarifliche Öffnungsklauseln hätten im Jahr 2005 (dem IAB-Betriebspanel zufolge) etwa 13% der tarifgebundenen Unternehmen und 29% der Beschäftigten betroffen. Die damit angesprochene *Differenzierung* von Tarifnormen beinhalte, dass Arbeitsbedingungen zunehmend von der Produktivität des Unternehmens oder von der Durchsetzungsstärke einzelner Beschäftigtengruppen abhängig seien. Die *Fragmentierung* und *Segmentierung* der Tariflandschaft schließlich komme in der Eingrenzung des Geltungsbereichs von Tarifverträgen auf kleinere Einheiten (wie Branchensparten oder bestimmte Personen- oder Beschäftigtengruppen) zum Ausdruck. Die Bewertung dieser Veränderungen sei umstritten - manche Kommentatoren betrachteten sie als Beitrag zur Stabilisierung des Tarifsystems, andere hingegen als Dimensionen seiner Erosion und letztlich als Ausdruck der Krise. Vergleichsweise unstrittig seien hingegen die Folgen: diese umfassten zum einen eine Metamorphose des dualen Systems der Interessenvertretung und zum anderen die Veränderung der Rolle von Verbänden. Das duale System der Interessenvertretung (als institutionelle Struktur des Tarifsystems) zeichne sich zunächst dadurch aus, dass unterschiedliche Akteure für unterschiedliche Arenen der Konfliktaustragung zuständig seien, die unter unterschiedlichen rechtlichen Bedingungen unterschiedliche Mittel der Konfliktaustragung nutzen könnten. Der Prozess der Dezentralisierung des Verhandlungssystems führe nun dazu, dass zunehmend die gleichen

Akteure (nämlich Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) nicht nur auf der sektoralen, sondern auch auf der betrieblichen Ebene agieren müssten. Dies schaffe eine völlig neue Konstellation, weil unterschiedliche rechtliche Bedingungen gälten (auf der sektoralen Ebene gelte etwa das Arbeitskampfrecht, während auf der betrieblichen Ebene der Betriebsfrieden zu wahren sei), weil komplexe Regulationsgegenstände zu verhandeln seien (immerhin gehe es auf betrieblicher Ebene oftmals um Beschäftigungs- und Standortzusagen im Tausch gegen die Unterschreitung sektoraler Normen), und weil parallel die Betriebsverfassung in ihrer bisherigen Form weiter existiere, so dass sich ein Mehrebenensystem (samt zweistufiger Tarifpolitik auf Branchen- und Betriebsebene sowie Betriebsverfassung) herausbilde und Tarifautonomie und Betriebsverfassung oft miteinander in Konflikt gerieten. Den Verbänden komme in dieser neuartigen Konstellation eine andere Rolle zu: Viele Arbeitgeberverbände verabschiedeten sich von ihrer Rolle als „Sachwalter kollektiver Arbeitgeberinteressen“ und entwickelten sich zu Dienstleistern, die einzelnen Unternehmen auf Nachfrage Unterstützung gewährten; zudem bauten sie häufig eine Doppelstruktur (Tarifverband plus OT-Verband) auf, um Mitglieder ohne Tarifbindung betreuen zu können. Bei den Gewerkschaften sei insofern eine ähnliche Redefinition von Rolle und Selbstverständnis festzustellen, als man sich früher als kollektive Interessenvertretung aller abhängig Beschäftigten verstanden habe - weil man inzwischen jedoch zunehmend auf der betrieblichen Ebene agiere, komme Gewerkschaften immer stärker eine Vermittlungsfunktion zwischen Kollektivinteressen und den Einzelinteressen bestimmter Belegschaften innerhalb der eigenen Organisation zu. Entsprechend nähmen die Koordinations- und Kontrollbedarfe zu, was nur teilweise erfolgreich bewältigt werde: So sei zwar die Transparenz betrieblicher Vorgänge erhöht, die Zahl und Art betrieblicher Abweichungen von sektoralen Tarifnormen hingegen nicht eingegrenzt worden, und obwohl man inzwischen oft Gegenleistungen für oder zeitliche Begrenzungen von Tarifabweichungen durchsetzen könne, sei insbesondere das Problem der überbetrieblichen Koordinierung auf Konzern- und Branchenebene weitgehend ungelöst. Abschließend wandte sich Bahn Müller nochmals der Frage zu, inwiefern eine Stabilisierung des Flächentarifvertrages durch die derzeitigen Entwicklungstendenzen zu erwarten sei, und formulierte eine eher negative Einschätzung: Das Tarifsystem sei insgesamt erheblich geschwächt, weil zwei Drittel der Betriebe und knapp die Hälfte der Beschäftigten außerhalb des Systems stünden. Auch Tarifreformprojekte wie ERA oder TVöD hätten zwar der inneren Erosion des Tarifsystems durch nachlassende Prägekraft der Tarifverträge entgegen gewirkt, die äußere Erosion jedoch nicht aufhalten können, und er gehe davon aus, dass die Stabilisierung des Flächentarifvertragssystems den Tarifvertragsparteien aus eigener Kraft nicht mehr möglich sei. Damit stelle sich die Frage nach Alternativen - und nach der Rolle des Staates bei der Regulierung von Arbeitsbedingungen. Die Mindestlohn Debatte zeige bereits, dass sich neue Aufgaben für staatliche Regulierung stellten, weil die Tarifparteien bestimmte Entwicklungen nur noch begrenzt regulieren könnten. Für die sozioökonomische Berichterstattung bedeutet dies, dass „Um-

bruch“ in diesem Zusammenhang eine Gleichzeitigkeit von Erosion und Formwandel des Tarifsystems beinhaltet, und dass sich zudem die Gewichte zwischen staatlicher und tarifpolitischer Regulierung (im Rahmen der Tarifautonomie) zu verschieben beginnen.

3.2 Ph. D. Martin Behrens (WSI/Hans-Böckler-Stiftung): OT-Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden und Tarifverzicht

Im zweiten Beitrag ging Martin Behrens genauer auf die bereits erwähnte OT-Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden ein und betonte eingangs, dass man keinesfalls davon ausgehen könne, dass Tarifverträge für OT-Unternehmen keine Rolle spielten: Zum einen seien viele dieser Unternehmen früher tarifgebunden gewesen (es gelte daher während der Laufzeit des Tarifvertrages die „Nachbindung“, nach seinem Ende die „Nachwirkung“ der dortigen Vorgaben), zum anderen verfügten viele von ihnen über Haus- oder Firmentarifverträge. „OT“ beinhalte zunächst einen besonderen Mitgliedschaftsstatus in Arbeitgeberverbänden, der Zugang zu Dienstleistungen (wie arbeitsrechtlicher Beratung oder Vertretung vor Arbeitsgerichten) eröffne, aber keine Bindung an einen Verbands- oder Flächentarifvertrag begründe. Die ersten Debatten über diesen Status seien um 1962 geführt worden, als sich das Bundesarbeitsgericht mit der Frage der „Gastmitgliedschaft“ in Verbänden befasste. Der „Siegesszug von OT in der deutschen Arbeitgeberverbandslandschaft“ sei hingegen mit ersten Fällen (etwa in der pfälzischen Holz- und Kunststoffindustrie) in den frühen 1990er Jahren eingeleitet worden. Dabei lasse sich die Zunahme von OT-Mitgliedschaften auf sehr unterschiedliche Motivationen zurückführen: Von Seiten der Verbände sei erstens eine Organisationssicherungsstrategie zu konstatieren, weil sie versuchten, die eigenen Organisationsstrukturen und die Verhandlungsmacht als kollektiver Akteur zu erhalten, indem sie angesichts rückläufiger Mitgliederzahlen um neue Mitglieder wüben, für die eine Tarifbindung unakzeptabel sei. Zweitens verfolgten manche Verbände eine Legalisierungsstrategie: Wenn Mitgliedsunternehmen rechtswidrig vom Tarifvertrag abwichen, könne man ihnen mit der Option, OT-Mitglied zu werden, ein attraktives Angebot zur Legalisierung ihrer Praktiken machen, um damit „wilder Dezentralisierung“ und Tarifflucht entgegenzusteuern. Drittens werde die OT-Mitgliedschaft als tarifpolitisches Druckmittel eingesetzt, indem man in Tarifrunden während der Erklärungsfrist (in der ein neuer Tarifvertrag noch nicht rechtskräftig ist) Mitgliedsunternehmen nahe lege, in den OT-Status zu wechseln, um den Verhandlungspartner unter Druck zu setzen. Viertens könne die OT-Mitgliedschaft Teil einer schrittweisen Exitstrategie sein, wenn Verbände generell aus dem Flächentarifvertrag aussteigen und zum tariflosen Verband werden wollten, der zwar die arbeitsmarktpolitischen Interessen seiner Mitglieder vertrete, aber keine Verbandstarifverträge verhandele. Schließlich könne fünftens auch ein gewisser Herdentrieb als Motivation hinter der Zunahme von OT-Mitgliedschaften vermutet werden - immerhin sei der Damm erst gebrochen, seit zwei Modellurteile des Bundesarbeitsgerichts (um 2008/09) die 15 Jahre währende Debatte darüber beendet hätten, „ob OT überhaupt zulässig ist, was die

Rechtsfolgen sind und wie weit Arbeitgeberverbände gehen können“. Was die Verbreitung von OT-Mitgliedschaften angehe, so stelle sich zunächst die Frage, welche Arbeitgeberverbände ihren Mitgliedsunternehmen überhaupt einen entsprechenden Status anböten. Man spreche hier gemeinhin über Gesamtmetall, doch eine von Behrens vorgenommene Satzungsauswertung von 350 der insgesamt 660-750 Arbeitgeberverbände habe ergeben, dass etwa ein Drittel dieser Verbände im Jahr 2006 OT-Mitgliedschaften angeboten hätten - inzwischen legten neuere Untersuchungen nahe, dass der Anteil auf 50 bis 60 Prozent gestiegen sei, wobei manche Branchen (etwa die Bauwirtschaft oder das Handwerk mit 10 bzw. 6%) sehr viel zurückhaltender agierten als andere (etwa der Industrie- oder der Dienstleistungssektor mit 41 bzw. 45%). Selbst innerhalb eines Branchenverbundes (wie dem Einzelhandel) finde man Verbände mit und ohne OT-Mitgliedschaften. Es sei also keineswegs selbstverständlich, „dass es die ökonomische Situation oder die Tarifverträge bestimmter Branchen sind, die die Verbände zum Angebot der OT-Mitgliedschaft motivieren, sondern da müssen darüber hinaus weitere Aspekte ins Spiel kommen“. Zu denken sei etwa an die Belegschaftsstärke der Mitgliedsunternehmen, denn die OT-Mitgliedschaft sei „ein Mittel- und Kleinbetriebsphänomen“; zudem zeigten die erheblichen regionalen Unterschiede in den OT-Anteilen (etwa zwischen Bayern und Nordrheinwestfalen), „dass es sich hier um eine politische Gestaltung handelt, wie die einzelnen Verbandsführungen mit diesem Instrument der OT-Mitgliedschaft umgehen“. Was die „Formen von Tarifunwilligkeit“ betreffe, so müsse man zwischen drei Varianten unterscheiden: In den meisten Fälle gebe es unterschiedliche Mitgliedschaftsformen (mit und ohne Tarifbindung) innerhalb einer einheitlichen Verbandsstruktur (Stufenmodell, etwa im Einzelhandel). Daneben finde sich jedoch auch ein OT-Parallelverbandsmodell (etwa in der Metall- und Elektroindustrie), das darauf beruhe, dass man von einem existierenden Verband eine Kopie bilde, der sich nur in punkto Tarifbindung vom Original unterscheide, aber sogar von der gleichen Geschäftsführung geleitet werde. Drittens schließlich verwies Behrens auf das „Tarifgemeinschaftsmodell“, bei der der Ausgangsverband bereits ein OT-Verband sei (etwa in der Tourismusindustrie) und an Tarifbindung interessierte Mitglieder zudem einer Tarifgemeinschaft in Zweitmitgliedschaft beiträten. Zudem müsse man nach den Bedingungen für eine OT-Mitgliedschaft unterscheiden, denn manche Verbände böten diese Option nur neu eintretenden Mitgliedern, andere machten sie von qualifizierenden Kriterien abhängig oder bestünden (wie etwa die Hälfte der OT-Verbände) auf einer formellen Kündigungsfrist für die Tarifbindung, was „die Nutzung von OT als tarifpolitisches Druckmittel“ ausschließe. Die Motivation der Verbände für die Einrichtung von OT-Mitgliedschaften sei demnach sehr unterschiedlich. Weiterer Forschungsbedarf bestehe auf zwei Ebenen: Zum einen auf Unternehmensebene, denn man wisse wenig darüber, an welchen Punkten Unternehmen, die OT-Mitgliedschaft in Anspruch nähmen, von den Bestimmungen des Flächentarifvertrages abwichen, was ihre Motivation sei (Unzufriedenheit mit dem Tarifvertrag an sich oder mit der Tarifführung ihres eigenen Verbandes?) und was „Konvertiten“ von jenen OT-Mitgliedern unterscheide, die noch nie

tarifgebunden waren. Zum anderen bestehe Forschungsbedarf auf der Ebene des Verbandes, denn es sei unbekannt, was Verbände dazu motiviere, OT-Mitgliedschaften anzubieten, selbst die quantitativen Anteile von OT-Nutzung seien jenseits des Organisationsbereiches von Gesamtmetall nicht dokumentiert, und die Rolle des Hauptamtes sei bislang ebenso unklar wie die Rolle der Beziehung zu den Gewerkschaften. Grundsätzlich sei die Frage zu klären, ob OT „tatsächlich eine Art Reflex auf besonders für Gewerkschaften als günstig anzusehende Tarifabschlüsse“ und welche Effekte die Ausweitung von OT-Mitgliedschaften rückwirkend auf die Solidarität innerhalb der Verbände und somit auf das deutsche Tarifvertragssystem habe.

3.3 Prof. Dr. Claus Schnabel (Universität Erlangen): Organisationsgrad der Tarifparteien und Tarifbindung in Deutschland und im internationalen Vergleich

Im letzten Beitrag dieses Werkstattgespräches ging Claus Schnabel auf den Organisationsgrad der Tarifparteien und Standards der Tarifbindung in Deutschland und Europa ein. Was zunächst den *gewerkschaftlichen Organisationsgrad* betreffe, so gebe es vier verschiedene Berechnungsmöglichkeiten: man könne die Gewerkschaftsmitglieder auf die abhängig Beschäftigten oder auf die abhängigen Erwerbspersonen (Beschäftigte plus Arbeitslose) beziehen, womit man den Bruttoorganisationsgrad feststellen könne. Interessanter sei hingegen der Nettoorganisationsgrad, der deutlich werde, wenn man die beschäftigten Gewerkschaftsmitglieder durch die Zahl der abhängig Beschäftigten teile, oder die beschäftigten und arbeitslosen Mitglieder durch die Zahl der abhängigen Erwerbspersonen teile. Festzustellen sei damit, wie verankert die Gewerkschaften in der Gesellschaft und inwiefern sie als Interessenvertreter repräsentativ seien - ob der Organisationsgrad hingegen ein geeigneter Indikator für gewerkschaftliche Macht und Kampfkraft sei, müsse man diskutieren. Zudem sei die Mitgliederstärke von Gewerkschaften von Interesse, die aus Gewerkschaftsdaten hervorgehe: Diese seien oft zeitnah verfügbar und erlaubten eine Unterscheidung nach Berufsgruppen, Geschlecht oder Branchen, hätten aber den Nachteil, dass man zunächst klären müsse, was überhaupt als Gewerkschaft gelten könne; dass Gewerkschaften oft viele nicht erwerbstätige Mitglieder hätten, weshalb nur der Bruttoorganisationsgrad feststellbar sei, und vielfach Karteileichen in ihren Akten führten. Diesen Gewerkschaftsdaten zufolge sei der gewerkschaftliche Organisationsgrad seit den „Hochzeiten“ in den 1970er Jahren (nahe der 40 Prozent Marke) bis zur deutschen Einheit langsam, danach deutlicher zurückgegangen und liege derzeit (2010) zwischen 20 und 25 Prozent. Noch geringere Werte ergeben sich, wenn man die gewerkschaftlichen Organisationsgrad mit Hilfe von Umfragedaten (wie dem zweijährlich erhobenen ALLBUS oder dem jährlich erhobenen SOEP) berechnet. Diese Daten ließen es zu, Nettoorganisationsgrade zu identifizieren, bis etwa 1980 zurückzugehen und ebenfalls nach Geschlecht, Berufsgruppe und (groben) Sektoren zu unterscheiden; allerdings würden die Daten weniger oft erhoben, enthielten keinerlei Vorga-

ben dazu, welcher Verband überhaupt als Gewerkschaft gelten könne, und die Stichproben des ALLBUS seien relativ klein. Jedenfalls sei der gewerkschaftliche Organisationsgrad diesen Umfragen zufolge von etwa einem Drittel der Beschäftigten (1980) auf 18-19% (2010) gesunken, wobei es speziell in Westdeutschland große Unterschiede zwischen den Arbeitern und Beamten des öffentlichen Dienstes einerseits und Angestellten andererseits gebe. Darüber hinaus stünden schließlich internationale Datenquellen zur Verfügung. Zu denken sei hier zum einen an den European Social Survey (ESS), der seit 2002 alle zwei Jahre erhoben werde, zwar kein Panel sei und die Entscheidung darüber, was eine Gewerkschaft ausmache, den Befragten überlasse, aber immerhin 31 Länder abdecke - er zeige, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Europa stark variere (von 70-80% in Skandinavien bis 11-15%, wobei Deutschland im Jahr 2008 bei 21,7% gelegen habe). Zum anderen verwies Schnabel auf die ICTWSS-Datenbank von Visser (Amsterdam), der Gewerkschaftsdaten, Statistiken und repräsentative Befragungen für 34 Länder weltweit auswerte und es damit ermögliche, für die Zeit seit 1960 im Prinzip auch Nettoorganisationsgrade zu bestimmen. Allerdings variere das verwendete Datenmaterial von Land zu Land, und es sei „durchaus eine subjektive Note dabei“. Im nächsten Schritt wandte sich Schnabel den *Arbeitgeberorganisationsgraden* zu. Auch hier gebe es unterschiedliche Berechnungsmöglichkeiten, denn man könne etwa die Firmen, die Mitglied in einem Arbeitgeberverband seien, auf alle Firmen, oder die Zahl der Beschäftigten in Mitgliedsfirmen auf alle abhängig Beschäftigten beziehen, wobei man entscheiden müsse, ob man nur tarifgebundene Mitgliedsunternehmen oder auch OT-Mitglieder berücksichtigen wolle. Wiederum ließen diese Daten Rückschlüsse auf die Verankerung der Arbeitgeberverbände bei den Unternehmen, aber nicht unbedingt auf die Macht und Kampfkraft dieser Verbände zu. Zudem bestehe das Problem, „dass wir in Deutschland eigentlich keine zuverlässigen Daten über den Arbeitgeberorganisationsgrad haben“. Allenfalls auf Branchenebene (und hier besonders für den Organisationsbereich von Gesamtmetall) sei die Datenlage teilweise besser - aus Daten von Gesamtmetall etwa sei ersichtlich, dass „in Westdeutschland der Rückgang, den wir in den 90er Jahren hatten, offensichtlich gestoppt ist, zumindest wenn man die OT-Mitgliedschaften mit berücksichtigt“, während der Organisationsgrad in Ostdeutschland deutlich geringer sei. Zu guter Letzt wandte sich Schnabel der *Tarifbindung* zu. Darunter verstehe man den Anteil der Betriebe, für die Tarifverträge Löhne und Arbeitsbedingungen regeln, an allen Betrieben bzw. den Anteil der Beschäftigten, die durch solche Tarifverträge erfasst würden, an allen Beschäftigten. Dies sei insofern problematisch, als Tarifverträge zum einen eigentlich nur für Gewerkschaftsmitglieder gälten, aber in der Praxis meist auf alle Beschäftigten ausgeweitet würden, und zum anderen viele Betriebe, die eigentlich nicht tarifgebunden seien, sich freiwillig am Tarifvertrag orientierten - die Gefahr der Über- oder Unterschätzung von Tarifbindung sei demnach groß. Dennoch sage der Grad der Tarifbindung etwas darüber aus, in welchem Ausmaß Beschäftigte durch Tarifverträge geschützt seien, welche Rolle Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände bei der Regelung

von Arbeitsbedingungen spielten und über welches Machtpotential sie jeweils verfügten. Entsprechend sei die Tarifbindung oftmals ein aussagekräftigerer Indikator als die Organisationsgrade. Als Datenquellen für Tarifbindung verwies Schnabel auf das IAB-Betriebspanel, das seit 1995 (West) bzw. 1996 (Ost) erfasse, ob ein Betrieb tarifgebunden sei. Zudem gebe es (leider nur für manche Branchen) die Lohn- und Gehaltsstrukturerhebungen der amtlichen Statistiken, wobei der einzelne Beschäftigte befragt werde, nach welchem Tarifvertrag er oder sie vergütet werde. Für die internationale Ebene komme wiederum die ICTWSS-Datenbank in Frage, die eine Spalte „Bargaining Coverage“ enthalte, und man verfüge über unregelmäßige Daten aus Expertenbefragungen (wie EIRO). Dem IAB-Betriebspanel zufolge jedenfalls hätten im Jahr 2008 in Westdeutschland 35%, in Ostdeutschland 21% aller Betriebe einem Branchentarifvertrag, 3 bzw. 4% einem Firmentarifvertrag unterlegen. Allerdings sei festzuhalten, „dass 63% der westdeutschen Beschäftigten immerhin von Tarifverträgen abgedeckt werden. Und von den 37%, bei denen dies nicht der Fall ist, ist immer noch die Hälfte (52%) indirekt von Tarifverträgen erfasst“, weil sich die Betriebe freiwillig an Tarifvorgaben orientierten, wobei Tarifbindung eher bei großen Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten verbreitet sei. Seit 1995/96 sei allerdings der Anteil der von Branchentarifverträgen erfassten Beschäftigten rückläufig gewesen - das „Schlagwort der Erosion des Tarifvertrages“ finde hierin eine Begründung. Die ICTWSS-Datenbank verdeutliche zudem, dass es auch bei der Tarifbindung markante Unterschiede zwischen verschiedenen Ländern gebe: In Österreich liege sie bei nahezu 100% (in der Diskussion wurde dies auf die gesetzliche Zwangsmitgliedschaft in der Wirtschaftskammer zurückgeführt), in Großbritannien hingegen inzwischen bei etwa 33%, wobei in den letzten 15-20 Jahren ein schneller Rückgang zu verzeichnen gewesen sei, und Deutschland liege bei etwa 63%. Schlussfolgernd führte Schnabel aus, dass die Datenlage zu gewerkschaftlichen Organisationsgraden national wie international recht gut, zu Arbeitsgeberorganisationsgraden hingegen unbefriedigend sei. Der aussagekräftigste Indikator sei jedoch die Tarifbindung, die man am besten dem IAB-Betriebspanel entnehmen könne. Dies gelte, obwohl man kaum etwas über die jüngsten Veränderungstendenzen (wie OT-Mitgliedschaften oder tarifliche Öffnungsklauseln) wisse. An der eindeutigen Tendenz des Rückgangs von Organisationsgraden und Tarifbindung werde sich, so Schnabel, in nächster Zukunft wenig ändern, den die Arbeitsbeziehungen individualisierten und dezentralisierten sich, „die Arbeitnehmer werden individualistischer“, und auch Strukturwandel, Globalisierung und der demografische Wandel bewirkten „ganz unappetitliche Ergebnisse für die Gewerkschaften“. Zu erwarten sei daher eher „eine Seitwärts- oder eine weitere Abwärtsbewegung“ als eine „Umkehr des beschriebenen Trends“. In der Diskussion wurde gerade diese letzte Aussage kritisiert: Trends wie Individualisierung, Globalisierung und Strukturwandel seien in allen industrialisierten Ländern festzustellen, und doch liege die Tarifbindung in anderen Staaten teilweise bei über 80%. Schnabel erwiderte darauf, es gebe kein „eisernes Gesetz“, dass Organisationsgrad und Tarifbindung fallen müssten - speziell „staatliche Unterstützungen“

(wie Erga-omnes-Klauseln, Allgemeinverbindlichkeitserklärungen oder das Gent-System, bei dem Gewerkschaften die Arbeitslosenversicherung verwalteten), seien ein Grund, warum Gewerkschaften in manchen Ländern ihre Mitgliedschaft sogar erhöht hätten.

3.4 Diskussion

In der Diskussion zu diesem zweiten Themenblock wurde zunächst auf die problematische Datenlage hingewiesen, aber betont, dass die Grundtendenz eindeutig sei: die Institution Tarifautonomie sei in den vergangenen Jahren entscheidend geschwächt worden. Entsprechend sei zu fragen, „wer“ derzeit und in Zukunft die „Stütz-, Partizipations-, Friedens-, Legitimations- und Verteilungsfunktion“ erfülle, wenn das Tarifsysteem diese Aufgaben immer weniger übernehmen könne. Zudem wurde bemängelt, dass die Erosion des Tarifsystems zwar in den Vorträgen eindeutig belegt worden sei, die Frage nach dem Formwandel industrieller Beziehungen (und insbesondere nach der veränderten Rolle von Betriebsräten und anderen Repräsentativorganen auf Betriebsebene) jedoch kaum adressiert worden sei - notwendig sei demnach eine Suchstrategie, wie man sich einer Antwort annähern könne. Weitere Kritik entzündete sich daran, dass die Frage, wo und in welchen Formen Veränderungen stattfänden, nicht auf der von den Referenten vorgeschlagenen Abstraktionsebene geklärt werden könne (man könne etwa weder innerhalb Deutschlands noch auf internationaler Ebene von „den“ Gewerkschaften sprechen); vielmehr brauche man qualitative Indikatoren. Diesen Einwand griff Bartelheimer auf, der daran erinnerte, dass das Thema „industrielle Beziehungen“ vor allem deshalb als Gegenstand für eine Dauerbeobachtung im Rahmen der Sozialberichterstattung im Gespräch sei, weil man politische Partizipation und Teilhabe am politischen Prozess verstärkt berücksichtigen wolle. Es gebe jedoch ein Spannungsverhältnis zwischen Gewerkschaft als sozialer Bewegung und industriellen Beziehungen als relativ institutionalisiertem Geschehen, weshalb man (auch angesichts der schwierigen Datenlage) nicht nur Outcome-Indikatoren (wie Organisationsgrade), sondern auch (notwendig qualitative) policy-Indikatoren in die Überlegungen einbeziehen müsse. Im weiteren Verlauf der Diskussion wurde die Frage kontrovers verhandelt, was geeignete Outcome-Indikatoren seien - tatsächlich Organisationsgrade oder doch konkrete Löhne und Arbeitszeiten? Die Bedeutung der Berücksichtigung von policy-Indikatoren war jedoch ebenso unstrittig wie die Einschätzung, dass der Organisationsgrad nicht unbedingt Rückschlüsse auf die Macht der Gewerkschaften zulasse (in Frankreich etwa sei der Organisationsgrad sehr gering, die Gewerkschaften aber dennoch sehr mächtig) und insbesondere der Zusammenhang zwischen industriellen Beziehungen und konkreten Arbeitsbedingungen nicht eindeutig zu bestimmen sei - die Lohnsteigerungsquoten in Großbritannien und Schweden etwa seien relativ ähnlich, die industriellen Beziehungen hingegen grundverschieden verfasst. Entsprechend wandte sich die Diskussion im Folgenden der Frage zu, welche anderen Faktoren (außer industriellen Beziehungen) einen Einfluss auf die Gestaltung von Löhnen

und Arbeitszeiten hätten, wobei etwa die Branchenzugehörigkeit zur Sprache kam. Auch die Veränderungen im Bereich der Organisationsgrade seien auf verschiedene Einflüsse zurückzuführen, etwa auf eine kritische Haltung von Verbandsvertretern (insbesondere aus dem Lager der Arbeitgeberverbände) zur Sozialpartnerschaft, auf die rückläufige Unternehmensgröße hochintegrierter Großunternehmen im Rahmen von Outsourcing, auf demografische Trends (wie das Ausscheiden gewerkschaftlich hochorganisierter Alterskohorten aus dem Erwerbsleben) sowie auf die mangelnde Bereitschaft von Unternehmen, Arbeitgeberverbänden beizutreten - letzteres gelte insbesondere in Bereichen (wie Wachdienstleistungen oder Reinigungsgewerbe), wo industrielle Beziehungen nie eine Chance gehabt hätten, Wurzeln zu schlagen. Grundsätzlich müsse man jedoch fragen, was Wandel beinhalte - teilweise gehe es um Formwandel (wenn die Zahl der Firmentarifverträge zunehme, aber die Zahl der überhaupt tariflich abgedeckten Beschäftigten gleich bleibe), teilweise um Wandel der Inhalte in stabilen Formen (etwa wenn in Tarifverträgen so niedrige Löhne vereinbart würden, dass dieses Instrument seine Schutzfunktion faktisch einbüße).

4. Abschlussdiskussion

Die Abschlussdiskussion zu diesem Werkstattgespräch thematisierte noch einmal die Uneindeutigkeiten in den Daten selbst sowie in ihrer Deskription und Interpretation. So stellte Faust fest, dass es einerseits eine Tendenz zur Herausbildung eines „investor-capitalism“ in Abkehr von der „Deutschland AG“ gebe. Er sei bislang nicht genau zu beschreiben, habe aber mit dem Bedeutungsgewinn institutioneller Investoren zu tun und beseitige nicht die Unterschiede zu angelsächsischen Vergleichsfällen - offen sei hingegen, wie weitgehend dieser Wandel und inwiefern er reversibel sei. Andererseits finde im Bereich der industriellen Beziehungen ebenfalls ein nicht trivialer Wandel statt, der wiederum die Unterschiede zum angelsächsischen Vergleichsfall nicht beseitige; allerdings hätten sich (anders als im Fall des Finanzkapitalismus) nicht institutionelle Regeln verändert, sondern der Wandel finde innerhalb des basalen Regelsystems der Tarifautonomie und der Betriebsverfassung statt. Zu fragen sei nun, inwiefern beide Tendenzen auf einen gleichen Ursprung (wie etwa Globalisierung) zurückzuführen seien - etwa auf eine Kombination der Globalisierung von Finanz- und Gütermärkten. Gegen diese Annahme spreche, dass gerade die weltmarkt- und kapitalmarkt-orientierten Großunternehmen in jenem Sektor der Wirtschaft, der in besonderer Weise von Veränderungen des Finanzmarktes betroffen sei, am ehesten Tarifbindung aufwiesen und Betriebsräte hätten. Man könne allenfalls argumentieren, dass dort eine „conversion“ industrieller Beziehungen stattfinde, weil industrielle Beziehungen und Konsensorientierung zunehmend genutzt würden, um eine stärkere Weltmarktorientierung durchzusetzen, während man umgekehrt prüfen müsse, „inwieweit dieses deutsche System der industriellen Beziehungen Rückwirkungen auf die Art und Weise hat, was Kapitalmarkt-

orientierung heißt“. Im Folgenden wurde vornehmlich die Frage diskutiert, inwiefern Wechselwirkungen zwischen Tendenzen zur Herausbildung eines Finanzmarktkapitalismus und Veränderungen im Bereich der industriellen Beziehungen festzustellen seien. Moniert wurde etwa, dass man die Ebene der Produktionssysteme (bzw. unterschiedliche Akkumulationsformen auf Unternehmensebene) nicht in den Blick genommen habe, obwohl sich gerade auf dieser Ebene industrielle Beziehungen und Finanzierung verbänden - an der Universität Hamburg werde derzeit eine Übersicht über die vielfältigen Produktionsmodelle in Deutschland erarbeitet, die gegen die These eines homogenen Ausgangszustandes spreche, wie sie etwa in Streecks Verknüpfung von „rheinischem Kapitalismus“ und „diversifizierter Qualitätsproduktion“ mitschwingt. In diesem Zusammenhang wurde mehrfach vorgeschlagen, auch die Finanzwirtschaft als „Extra-Produktionsmodell“ zu untersuchen, in dem „Geld ohne Produktionsumwege vermehrt“ werde. Bartelheimer griff den Gedanken der Fokussierung auf Produktionsmodelle auf und bemerkte, man habe bereits in anderen Bereichen der Berichterstattung die Erfahrung gemacht, dass sich die soziologische Großmetapher bei näherem Hinsehen auflöse und den Blick auf das Nebeneinander von Bereichen der Stabilität und Bereichen des Wandels lenke, das Kennzeichen des Umbruchs sei - einen ähnlich erhellenden Effekt verspreche die Fokussierung auf Produktionsmodelle, obgleich sie Berichterstattung letztlich auf Daten verweise, die eine Differenzierung auf Betriebsebene zuließen. Die Veränderungen in den Bereichen der Unternehmensfinanzierung und der industriellen Beziehungen seien wohl allenfalls insofern miteinander verbunden, als sich in beiden Phänomenen Veränderungen von Einstellungen, politischen Haltungen und der Funktionsweise des politischen Systems niederschlugen, die laut Lessenich Konsensdemokratie, Verhandlungsdemokratie oder Sozialpartnerschaft speisten. Auch Kädtler äußerte sich skeptisch zu einem direkten Zusammenhang zwischen Finanzmarktorientierung und dem Bedeutungsverlust industrieller Beziehungen, denn die Tarifbindung erodiere vor allem deshalb, weil bestimmte Bereiche nie erfasst würden - so wüchsen „ganze Beschäftigungsbereiche an den etablierten Zuständigkeitsstrukturen (Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände) vorbei“, obwohl „erstmal überhaupt keine Verbindung zu Finanzmarktorientierung besteht“. Hiß schließlich merkte an, man müsse auch indirekte Auswirkungen der Finanzmärkte auf industrielle Beziehungen berücksichtigen, etwa den Druck von Rating-Agenturen, der Unternehmen zu Personalabbau veranlassen könne.